

# L@s trabajador@s y sus derechos en la nueva Constitución

**Ignacio Mendoza Pizarro<sup>1</sup>**

## Resumen

En la ruta del análisis de la Nueva Constitución Política del Estado de Bolivia, y bajo el concepto de “proceso de transición”, el autor ofrece una panorámica de lo que esta supone para la restitución de los derechos laborales, llamando la atención que la Asamblea Constituyente no hubiera canalizado un debate más amplio sobre los mismos. Bajo su enfoque, en el próximo escenario deliberativo el protagonismo debería ser de la sociedad civil y los trabajadores del país.

## Summary

During the analysis of the New Political Constitution of Bolivia, and under the concept of “process of transition,” Ignacio Mendoza provides an overview of what this means for the restoration of labor rights, drawing attention to the Constituent Assembly has not channeled a broader debate on this. Under his approach, the next stage in the deliberative role should be civil society and workers of the country.

1 El autor fue Primer Secretario de la Asamblea Constituyente y Director del Instituto de Sociología Boliviana (ISBO) de la Universidad de San Francisco Xavier en Sucre. Actualmente es docente investigador del Postgrado en Ciencias del Desarrollo de la Universidad Mayor de San Andrés (CIDES-UMSA). El presente artículo es un avance de una investigación en curso. Correo electrónico ([nachomepi@hotmail.com](mailto:nachomepi@hotmail.com))

## **El proceso de cambio y la nueva Constitución en Bolivia**

Bolivia atraviesa un período crucial en su existencia, el actual proceso de cambio en curso, inaugurado en enero de 2006 con el ascenso a la Presidencia de la República de Evo Morales, representación del Movimiento al Socialismo (MAS).

En agosto de 1985 el Decreto Supremo No. 21060 de la “Nueva Política Económica” abrió una fase de dominación del denominado ajuste estructural en Bolivia, que se conoce mejor como modelo neoliberal. La misma se prolongó por veinte años, vulnerando los derechos de las y los trabajadores de modo sistemático y sin atenuantes. La Constitución Política del Estado (CPE) vigente desde 1967 y reformada parcialmente en 2004, apenas sirvió de soporte jurídico-institucional para consolidar el patrón de acumulación de capital.

Hoy el país atraviesa un período de transición (Sweezy, 1973) en el plano político, social y económico, jurídico, institucional y cultural, cuya caracterización se halla en múltiples aproximaciones que suelen ser disímiles y cuyo recuento sería fatigoso y corresponde al presente trabajo (PNUD, 2007). Lo evidente es que la Asamblea Constituyente establecida desde agosto de 2006, fue escenario de manera enconada de un debate en temas como el sistema de votación, la “capitalía plena”, las autonomías departamentales e indígena originario campesinas, pero no así en cuanto a los derechos colectivos y en particular, los económico-sociales de la clase trabajadora. De ahí que se hubiera avanzado con acuerdos apropiados e incluso por unanimidad entre la mayoría y las minorías en la Comisión de Derechos y Deberes Fundamentales (fBDM, 2007), que abordó la problemática del trabajo y empleo, los cuales se reflejan en informes presentados antes de las plenarias de aprobación del texto en grande y en detalle.

En suma, cabe destacar que al margen de innumerables cuestionamientos interesados en el escenario constituyente y fuera de

él, a la Ley Fundamental del Estado Plurinacional boliviano por parte de la oposición neoliberal, el uso del discurso de ésta en cuanto a los derechos laborales fue muy cauteloso, a nuestro juicio como expresión de una conciencia culpable (Almaraz, 2003) de los excesos cometidos por la perversidad social de un modelo ya agotado e impuesto por dos décadas con auspicio del Consenso de Washington.

Luego de la promulgación constitucional en febrero de 2009, se ha reconfigurado el Órgano Ejecutivo (DS No. 29894) y en éste el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS), cuyas atribuciones se encuentran en el marco de las competencias asignadas al nivel central por la CPE.

En la estructura jerárquica de este Ministerio se encuentra el Viceministerio de Trabajo y Previsión Social, con las Direcciones Generales de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, Políticas de Previsión Social y Asuntos Sindicales, y el Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, con las Direcciones Generales de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas.

## **Derechos laborales constitucionalizados**

La nueva CPE, en el Título II DERECHOS FUNDAMENTALES Y GARANTIAS de la Primera Parte, incorpora el Capítulo V DERECHOS SOCIALES Y ECONOMICOS, en cuya Sección III figura el DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO. En la anterior Constitución boliviana la Parte Tercera REGÍMENES ESPECIALES tenía como Título II al REGIMEN SOCIAL (arts. 156-164), el cual si bien comprendía el ámbito de las relaciones laborales, también involucraba la seguridad social y otros casos como las personas con capacidades diferentes.

En la Asamblea Constituyente fue incorporada como sección específica el DERECHO A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL (arts. 35 al 45), así como otras relativas a derechos de la niñez, adolescencia y juventud, y personas adultas mayores o con dis-

capacidad, siendo lo peculiar de esta reforma constitucional el Capítulo Cuarto sobre los DERECHOS DE LAS NACIONES Y PUEBLOS INDÍGENA ORIGINARIO CAMPESINOS.

Fuera del examen de otras secciones conexas relativas a los derechos de las y los trabajadores existentes en el actual texto constitucional de Bolivia, a continuación corresponde analizar los temas que hacen referencia específica a aquellos (diez artículos del 46 al 55), bajo la premisa fundamental de que son la “principal fuerza productiva de la sociedad” (art. 48,II), a diferencia de la anterior Carta Magna basada en la insustentable concepción del “capital humano” (art. 158).

Enseguida se puntualizan dichos aspectos, de acuerdo al orden que figura en la CPE, advirtiéndose que todas las referencias a artículos son de ésta, siempre que no se haga mención diferenciada a otros textos legales.

## **1. Concepción del trabajo**

Al reconocerse que “toda persona tiene derecho” al trabajo, no se considera ninguna exclusión de edad, por lo cual el principio general que rige en la materia, aparte de los derechos civiles y políticos, es el de la vigencia de los derechos fundamentales (art. 15) relativos a la integridad física, psicológica y sexual, previniendo la cualquier violencia de género y generacional degradante. La CPE abrogada establecía el carácter del trabajo como deber, agregando paradójicamente que era “la base del orden social y económico” (art. 156), que no era otro sino el sistema capitalista dependiente.

Resulta novedosa la adopción constitucional del trabajo digno, y la incorporación del derecho a la seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación. Esta concepción es concordante con la del “vivir bien” reconocida en el texto constitucional (art. 8, I y II), distante de la visión del trabajo “decente”, muy polémica por sus connotaciones negativas hacia la

actividad laboral de niñas, niños y adolescentes. Si éstos son sujetos sociales, no puede restringirse su participación en el quehacer del mundo del trabajo, el marco de la protección estatal (art. 46,II), y por el contrario debe entenderse que al ser personas actuantes en la vida económica y social mientras prevalezca el sistema de dominación, por lacerante que parezca, erradicar el trabajo infantil no pasa de ser una buena intención de escasa aplicabilidad.

En este sentido, el MTEPS considerando la equidad laboral, de ingresos y medio ambiental y la igualdad de oportunidad está encargado de “proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus formas (comunitario, estatal, privado y social cooperativo)” (DS No. 29894, art. 86, a).

## **2. Remuneración**

La incorporación en la norma fundamental del principio del derecho al salario justo, equitativo y satisfactorio, el cual “asegure para sí y su familia una existencia digna” (art. 46,I), obedece a la continuada lucha de los trabajadores, en especial la clase obrera sindicalizada, por el mejoramiento de la calidad de vida y las condiciones de trabajo. Aunque la anterior Carta Magna hablaba de remuneración justa (art. 157,II), lo limitaba a la creación de condiciones por parte del Estado neoliberal, hecho que significaba a todas luces una contradicción insalvable.

La formulación de políticas salariales y de productividad corresponde al MTEPS, de acuerdo a ley (DS No. 29894, art. 86,k).

## **3. Estabilidad laboral**

A diferencia a la precariedad implantada en veinte años de hegemonía del neoliberalismo en Bolivia, la CPE propende al establecimiento de una fuente de empleo en condiciones equitativas y satisfactorias (art. 46,2), en tanto que la abrogada mencionaba

la estabilidad en el trabajo (art. 157,II), como responsabilidad estatal, cuando en la práctica el poder político fuera coadyuvante principal de la precariedad ocupacional al servicio de intereses empresariales y transnacionales.

Ante esta situación, hoy el Estado pretende garantizar la inserción laboral, teniendo presente “la equidad de género, así como las personas con discapacidad, prohibiendo el despido injustificado” (DS No. 29894, art. 86,c).

#### **4. Protección estatal**

El ejercicio del trabajo “en todas sus formas” (art. 46,II) es objeto de la protección, obligación de la mayor responsabilidad al ser de incumbencia de Estado. Si bien desde la undécima CPE boliviana se adoptó la corriente del constitucionalismo social, y por ende el proteccionismo al capital y el trabajo bajo la tesis de ser “factores de la producción” equiparables, hoy las diversas modalidades laborales con los cambios tecnológicos no pueden dejar de tener especial preocupación de gobernantes y gobernados.

La anterior Carta Magna mantuvo la doble protección al capital y al trabajo (art. 157,I) si bien la historia demuestra que el predominio del logro de excedentes de los inversores por regla general, como en regímenes dictatoriales, prevaleció ante las legítimas demandas laborales, por la naturaleza de clase del mismo Estado.

La protección laboral debe ser operacionalizada por el MTEPS, en el marco de sus competencias (DS No. 29894, art. 86,a).

#### **5. Prohibición del trabajo forzado**

En la CPE abrogada se proclamaba el no reconocimiento a “ningún género de servidumbre y nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y justa retribución (art. 5). Congruente con la Declaración Universal de

los Derechos Humanos, la Ley Fundamental alude a modos de explotación que obligan a una persona “a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución” (art. 46.III). En el mismo sentido, la misma Ley Fundamental prohíbe expresamente el trabajo forzado y la explotación infantil (art. 61, II), reivindicando la función formativa laboral.

Así como la persistencia de resabios de formas precapitalistas de producción condicionan aún la persistencia de estas situaciones al margen de la ley, es sabido cómo las bolivianas y los bolivianos migrantes en el exterior, sobre todo sin documentación regular, son constantes víctimas de los mecanismos explotativos y de chantaje.

El MTEPS se propone incluso una meta ambiciosa que constituya la erradicación de ésta y otras “formas análogas de explotación y servidumbre” (DS No. 29894, art. 86,f).

## **6. Actividades económicas lícitas**

La CPE ratifica este reconocimiento al derecho a dedicarse dichas labores “en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo” (art. 47, I). El mismo ya fue consignado en constituciones anteriores como la abrogada (art. 7, d), como garantía en especial para el desenvolvimiento del comercio y la industria nacionales, bajo la inspiración de favorecer el desarrollo económico-social del país y general fuentes de empleo.

## **7. Cuentapropistas**

Se consigna por primera vez un régimen de protección especial para quienes prestan servicios en pequeñas unidades productivas y rurales y en general los denominados gremialistas (art. 47,II). El artículo detalla dos aspectos de política pública: por una parte, intercambio comercial equitativo y precios justos para sus productos; por otra, incentivo productivo mediante una asignación económico-financiera preferencial.

Esta ha sido una demanda largamente sostenida por las y los trabajadores independientes que conforman el sector terciario, hipertrofiado desde los tiempos del neoliberalismo en Bolivia. Hay que tener presente que este contingente laboral se halla conformado tanto por artesanos como por comerciantes e integrantes de la llamada informalidad laboral.

Hoy concierne al MTEPS la protección de aquellas “pequeñas unidades productivas urbanas y rurales, por cuenta propia y gremialistas”, tratando de dar respuesta a esta compleja realidad (DS No. 29894, art. 86,e).

## **8. Formas comunitarias de producción**

La protección, fomento y fortalecimiento estatal de estas modalidades (art. 47,III) es coherente con la puesta en marcha de una nueva área de la economía plural, la comunitaria (arts.306,II y 307). En efecto, la Cuarta Parte de la CPE, ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN ECONOMICA DEL ESTADO, señala que aquella alcanza incluso a la reproducción de la vida social, de acuerdo al vivir bien colectivo.

Además, en la actual conformación estatal boliviana figura el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, cuya atribución consiste en “diseñar y ejecutar políticas de gobiernos corporativos dentro de las formas de organización económica comunitaria, estatal, privada y social cooperativa” (DS 29894, art. 64, s).

## **9. Normativa laboral**

Reiterar aspectos referentes al cumplimiento de las disposiciones legales en el ámbito social y laboral al parecer resulta redundante y saldría sobrando en cuanto a los siete numerales de este artículo (art. 48). No obstante, en un examen pormenorizado de cada uno de ellos, se advierten importantes aspectos de avance a favor de quienes se hallan al amparo de la normativa laboral. La

vieja Carta Magna determina el carácter de orden público de las disposiciones sociales, estableciendo su retroactividad, “cuando la ley expresamente lo determine” (art. 162,I)

### ***9.1 Obligatoriedad***

La declaratoria taxativa del carácter obligatorio de las disposiciones sociales y laborales, precautela adecuadamente los derechos de la parte más débil en la relación obrero-patronal y compromete supervisar su cumplimiento por parte de las autoridades y diversas instancias del Estado. Además cabe considerar que constituye una suerte de prevención ante la renuencia a su aplicación en particular por sectores empresariales conservadores, dado que el articulado constitucional no podría tener ejecutoria práctica sólo y únicamente a través de la voluntariedad de las y los ciudadanos.

### ***9.2 Interpretación y aplicación***

Corresponde destacar en este punto un aporte constitucional de gran importancia, al establecerse el principio de protección de las y los trabajadores, al ser la “principal fuerza productiva de la sociedad” (art. 48,II). Las actuaciones de interpretación y aplicación legales se ciñen a los principios de continuidad y estabilidad laboral, no discriminación, inversión de la prueba a favor de la o el trabajador, como sustentan las corrientes avanzadas del Derecho del Trabajo contemporáneo.

### ***9.3 Irrenunciabilidad de derechos y beneficios***

Este criterio superior, así como la nulidad de convenios que tiendan a burlar los efectos (art. 48,III) , proviene del constitucionalismo social y figuraba en la Constitución abrogada (art. 162,II). También se estableció en la Ley General del Trabajo de 1939, al determinar que “los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario” (LGT, art. 4).

Sin embargo, no pocos empleadores se dan modos para desconocer disposiciones explícitas en materia laboral y en particular durante el neoliberalismo fueron reiteradamente vulneradas normas acerca del salario mínimo, la jornada máxima, la estabilidad y en general la mayor parte de los beneficios sociales. resultando distorsionados tanto en Bolivia y como otros países del continente.

#### ***9.4 Privilegio y preferencia sobre acreencias***

Aparte de ser inembargables e imprescriptibles, los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados cuentan con esta cobertura de excepcionalidad (art. 48,IV). La justificación se deriva de que frente a casos de un cúmulo de deudas empresariales contraídas sin honrar, siendo lo prioritario y equitativo dar curso en primer lugar al cumplimiento de las obligaciones obrero-patronales, preservando los intereses de las y los trabajadores.

#### ***9.5 Acceso laboral de mujeres***

Como parte de la equidad de género y asumiendo la concepción ya reconocida por diversos convenios internacionales, el texto constitucional establece la promoción estatal del trabajo femenino, con la misma remuneración por desempeño de trabajo igual (art. 48,V). El MTEPS debe garantizar el acceso laboral de las mujeres como atribución específica de su despacho (DS No. 29894, art. 86,d).

#### ***9.6 No discriminación e inamovilidad para trabajadoras***

Como parte de los derechos laborales de las mujeres, la CPE prescribe la prohibición del la discriminación y el despido debido a estado civil, embarazo, edad, rasgos físicos, o números de hijas o hijos. Se garantiza además la “inmovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y del progenitor, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad” (art. 48,IV).

El MTEPS explicita su competencia en esta materia por mandato constitucional (DS No. 29894, art. 86,d).

### ***9.7 Incorporación juvenil al sistema productivo***

Al constitucionalizarse esta responsabilidad estatal (art. 48,IV), también se consagra la garantía para que las y los jóvenes cuenten con la debida capacitación y formación. Esta es una definición fundamental en un país como Bolivia, donde el mayor contingente de la población económicamente activa es menor de 25 años.

Por su parte el MTEPS, a través de la promoción de políticas de empleo, resalta que ellas deben ser “especialmente de jóvenes, con la finalidad de generando y manteniendo condiciones que favorezcan “a las trabajadoras y los trabajadores una ocupación laboral con dignidad” (DS No. 29894, art. 86,m).

## **10. Negociación colectiva**

Este derecho, instituido por convenios internacionales, se erige a rango constitucional, propiciando el mejor entendimiento obrero-patronal.(art. 49,I), estando el MTEPS encargado de “impulsar, reconocer y garantizar” la negociación laboral, “en el marco del diálogo social y tripartismo en materia de trabajo” (DS No. 29894, arts. 86,j y 87, e).

### ***10.1 Relaciones laborales***

La Carta Magna abrogada planteaba (art. 157) el alcance de los aspectos relativos a este punto por parte de una ley regulatoria, que no se dictó desde la LGT elevada a ese rango en 1942. La nueva CPE incorpora nuevos aspectos antes no contemplados, a saber: los convenios colectivos, los salarios mínimos sectoriales y su incremento, la reincorporación laboral, el cómputo de antigüedad, las horas extra, el recargo nocturno y dominicales, los bonos y la maternidad laboral (art. 49,II). Es de advertir que la es-

pecificidad de esta enunciación se hace necesaria a causa de las sistemáticas violaciones a la LGT tanto en las dictaduras cuanto en los regímenes neoliberales.

En este sentido, el encargo constitucional de contar con una Ley del Trabajo compatibilizada con el texto de la Norma Fundamental vigente, tendría que tener alcance de la mayor participación ciudadana y sindical y será realizado luego de la deliberación normativa, en el siguiente período gubernamental 2010-2014, por parte del órgano estatal correspondiente, la Asamblea Legislativa Plurinacional.

## **10.2 Estabilidad laboral**

A diferencia de la política de libre contratación y relocalización de la época neoliberal, el Estado Plurinacional debe proteger la permanencia en el empleo de las y los trabajadores ante el riesgo de retiros intempestivos por la patronal. La norma señala la prohibición del “despido injustificado y toda forma de acoso laboral” (art. 49,II), entendido éste como el uso de varias modalidades de presión psicológica, económica e inclusive física en los centros de trabajo, en particular contra dirigentes sindicales u opositores políticos.

El MTEPS tiene bajo su responsabilidad la aplicación de esta política pública, teniendo presente la equidad de género y de las personas con discapacidad (DS No. 29894, art. 86,c).

## **11. Resolución de conflictos**

Corresponde a las instancias jurisdiccionales o tribunales y los organismos administrativos respectivos, encarar la emergencia de pugnas entre empleadores y trabajadores “incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social” (art. 50). En este orden, como emergencia del relacionamiento obrero-patronal, el MTEPS es la instancia a cargo de “prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos” (DS No. 29894, art. 86,g).

## **12. Organización sindical**

Al referirse a “todas” las trabajadoras y trabajadores y su derecho a la sindicalización, la nueva CPE realiza un paso adelante sustancial respecto de la abrogada. Si bien ésta reconocía este derecho (art. 159), lo relevante constituye ahora la generalidad, a menos que por excepción la ley disponga lo contrario, como ocurre con los empleados públicos y municipales. La experiencia boliviana es que sin existir relaciones salariales, muchos sectores de trabajadores independientes como campesinos parcelarios, gremialistas o choferes llaman a su forma asociativa sindicato, o se conoce tradicionalmente de ese modo, y esa realidad está vigente incluso en la organización matriz laboral, la Central Obrera Boliviana (COB).

Asimismo, el MTEPS garantiza ese derecho “para la defensa de sus intereses, representación, y preservación de su patrimonio tangible e intangible (DS No. 29894, art. 86,d).

### ***12.1 Principios sindicales***

Conviene detalla que este punto hace referencia al respeto estatal a seis pilares de la organización sindical que son: la unidad, la democracia sindical, el pluralismo político, el autosostenimiento, la solidaridad y el internacionalismo (art. 51,II). Los mismos nunca antes figuraron en textos constitucionales de Bolivia, y más aún, la constitucionalización del internacionalismo, que supera una estrecha visión localista, es hasta sorprendente para algunos tratadistas que la mencionan como una reivindicación propia del movimiento obrero organizado y en las constituciones de países socialistas, un deber ciudadano de amistad y colaboración con los pueblos de otros países,.

### ***12.2 Sindicalización***

A diferencia de la vieja Constitución que reconocía este forma orgánica laboral (art. 159,I), en la nueva el ámbito se extiende al campo y a la ciudad (art. 51,III), lo cual supone reconocer

que la estructura históricamente llevada de las minas al nivel rural, es persistente a nivel nacional como la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSU-TCB), de federaciones, centrales, subcentrales y centralillas y aun comunidades.

### ***12.3 Independencia ideológica y orgánica***

Este aspecto se halla inscrito en los documentos fundamentales de la entidad matriz de las y los trabajadores bolivianos, la Central Obrera Boliviana, así como en los estatutos de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB), la Confederación General de Trabajadores Fabriles (CGTFB) y otras grandes agrupaciones sindicales del movimiento obrero y laboral.

También es fundamental que se consigne en el texto de la CPE el respeto del Estado a la no subalternización del sindicalismo, y que contarán con personalidad jurídica “por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices” (art. 51,IV). De este modo se contribuye a evitar los interminables trámites y condicionamientos que distintos gobiernos ejercitaron contra la representación genuina de las bases sindicales, transgrediendo su autonomía de gestión, ante la falta de resguardo constitucional sobre el punto en anteriores constituciones del país.

### ***12.4 Patrimonio sindical***

Por vez primera se preceptúa en la CPE la inviolabilidad, inembargabilidad e indelegabilidad de los bienes materiales y no materiales de los sindicatos (art. 51,V), norma que precautela el buen uso y proyección de los mismos, así como previene sobre excesos y actos discrecionales cometidos por propios y extraños como casos de corrupción en perjuicio de las y los afiliados, o los atropellos y demoliciones ocurridos en épocas dictatoriales.

## **12.5 Fuero sindical**

Aunque a partir del constitucionalismo social y la abrogada (art. 159,I) se contempló este privilegio de inmunidad a favor de los dirigentes sindicales para no ser perseguidos ni presos, en este texto se incorporan dos resguardos más de importancia: el no despido hasta un año luego de su gestión y la no disminución de sus derechos sociales (art. 51,VI).

La explicación radica en que abusos patronales hicieron escarnio de la declaratoria en comisión de los sindicalistas, al impedirseles volver a su fuente laboral por represalias, y en caso de reincorporación, la manipulación de roles y cargos en perjuicio de la o el trabajador. En las dictaduras se implantaron coordinadores o relacionadores suplantando la legítima representación sindical y bajo el neoliberalismo el desconocimiento y amedrentamiento empresarial contra la actividad sindical se convirtió en regla ante el coauspicio vulneratorio institucionalizado de autoridades del Ministerio del Trabajo.

## **12.6 Cuentapropistas**

En este caso se establece en la CPE la capacidad organizativa y la defensa de los intereses corporativos de este vasto segmento de la población económicamente activa (art. 51,VII), cuya función social y política es de innegable trascendencia dado el crecimiento del sector informal urbano, fruto de la desocupación y la migración campo-ciudad. Como ya se mencionó. El MTEPS es la entidad estatal responsable de proteger esas relaciones laborales derivada del trabajo independiente y gremial, por mandato de la ley (DS No. 29894, art. 86,e).

## **13. Asociaciones empresariales**

La anterior Constitución boliviana garantizaba la libre asociación patronal (art. 159,I). En la vigente, al cambiar el concepto de

patronal por el de empresarial, se evitan confusiones sobre los terratenientes o gamonales que mantienen relaciones servidumbrales y se hacen llamar “patrones”. Asimismo se agregan tres aspectos favorables al sector: personalidad jurídica, capacitación y derechos patrimoniales (art. 52, I-IV).

El Estado es responsable, mediante el MTEPS, de promover y garantizar el asociacionismo empresarial y de “agentes productivos” (DS No. 29894, art. 86,d), tomando en cuenta el papel de entidades como la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB), las Cámaras de Industria y Comercio y de Servicios, la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras, así como diversas agrupaciones de productores.

## 14. Derecho de huelga

Siendo parte inseparable de las conquistas del movimiento sindical internacional, no podía faltar la referencia a este derecho, que junto al fuero es atribuible al constitucionalismo social boliviano. Mientras la abrogada *establecía* el mismo, la actual CPE *garantiza* el ejercicio de esta facultad de suspensión de actividades laborales como herramienta de defensa de derechos (art. 53).

La LGT dedica un capítulo a la huelga, cuya viabilidad legal se opera una vez “fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje” (art. 114), comprendiendo únicamente “la suspensión pacífica del trabajo” y en ningún caso en servicios públicos (arts. 118 y 119). Actualmente, el MTEPS tiene a su cargo la prevención y resolución de los conflictos laborales (DS No. 29894, art. 86,g), entre los cuales se hallan los de tipo huelguístico.

## 15. Políticas de empleo

Con el propósito de evitar la desocupación y la subocupación con vistas al trabajo digno y la justa remuneración, la CPE dispo-

ne su obligación de poner en práctica políticas públicas concernientes (art. 54). Asimismo, incumbe al MTEPS la generación y mantenimiento de condiciones que propicien la ocupación laboral con dignidad (DS No. 29894, art. 86,.d).

### ***15.1 Aparato industrial y servicios estatales***

Explícitamente se responsabiliza tanto al Estado como a la sociedad l protección y defensa de estas instalaciones (art. 54,II). Esta situación es más resaltante hoy, ante la inminencia de actos de terrorismo y sabotaje por parte de sectores recalcitrantes de la oposición neofascista, cursa en el desmantelamiento de un banda paramilitar separatista de origen extranjero en Santa Cruz,

### ***15.2 Empresas comunitarias o sociales***

En este numeral se incorpora una temática de gran interés aun en el plano internacional. Se trata de la recuperación de empresas quebradas, cerradas o abandonadas injustificadamente por sus dueños, por parte de sus propios trabajadoras y trabajadores. Con apoyo estatal, como prescribe la norma, por iniciativa de éstas y éstos podrán reactivar y reorganizar sus fuentes de trabajo “en resguardo del interés social” (art. 54, III).

De este modo, como en experiencias de otros países latinoamericanos, en especial Argentina, la fuerza laboral de forma autogestionaria se hace cargo del rescate de su centro ocupacional en el área productiva o de servicios. En Bolivia estamos en los albores de este desempeño posneoliberal, pero los hermanos argentinos como “trabajadores sin patrón”, nos demostraron que “somos capaces de autogestionar nuestras cooperativas y organizaciones... podemos articularnos con otros compañeros y organizarnos de manera democrática para lograr representatividad (ANTA, 2008).

## 16. Sistema cooperativo

La vieja Carta Magna aludía al fomento de las cooperativas (art. 160) sin abundar en otras consideraciones. En cambio, la CPE en vigencia consigna los principios sustentatorios del movimiento cooperativista: solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social, y no lucro de sus asociados (art. 55). Por otra parte, según la organización económica el ámbito social cooperativo es un sector dinámico a potenciar.

Pese a que aun rige la Ley General de Sociedades Cooperativas (Decreto Ley No. 5035 diciembre de 1958), la realidad económico-social según la actual orientación integradora y comunitaria, ha trastocado en muchos casos la concepción clásica de “cada socio, un voto (art. 1, 2) y por tanto una acción, generándose el afán de lucro. De hecho, en el sector minero de Bolivia muchas empresas se han camuflado como cooperativas de producción, en las cuales se practica incluso la explotación de la mano de obra infantil. Aunque no deberían prevalecer relaciones sociales de esta índole en este ámbito, lo cierto es que la subcontratación ha generado una suerte de *subproletariado* al margen de la protección de la legislación laboral.

A nivel institucional, corresponde al MTEPS “promover y fomentar el desarrollo social, económico y productivo del sector cooperativo”, para ello existe la Dirección General de Cooperativas con atribuciones específicas (DS No. 29894, art. 86,o).

### A modo de conclusiones

Aunque hace falta una evaluación jurídica, social y política de la situación de las y los trabajadores y sus derechos a partir del proceso de cambio y de la Ley Fundamental ahora vigente, se avencinan nuevas transformaciones en Bolivia a partir de 2010.

La futura Asamblea Legislativa Plurinacional a instalarse en enero del próximo año, se dedicará a debatir y sancionar cinco leyes “madre” de este proceso, que son la del Órgano Electoral,

del Régimen Electoral, del Órgano Judicial, del Tribunal Constitucional y la de Autonomías y Descentralización. La adecuación legislativa a la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano requerirá un período transicional que incluya en las nuevas disposiciones sociolaborales los aspectos más destacados de la temática abordada en el presente análisis en 16 puntualizaciones: Concepción del trabajo, Remuneración, Estabilidad laboral, Protección estatal, Prohibición del trabajo forzado, Actividades económicas lícitas, Cuentapropistas, Formas comunitarias de producción, Normativa laboral, Negociación colectiva, Resolución de conflictos, Organización sindical, Asociaciones empresariales, Derecho de huelga, Políticas de empleo y Sistema cooperativo.

Lo deseable es que el curso deliberativo próximo tenga como protagonista central a la sociedad civil, que en su empeño participativo ejercite creativamente la iniciativa legislativa ciudadana, suscitando a su vez la cohesión y fortalecimiento de las entidades representativas de las y los trabajadores de todos los sectores, regiones y comunidades del país.

Esta es la nueva realidad constitucional boliviana, que demanda un coherente aporte de las organizaciones sindicales y representativas de los intereses de la clase trabajadora de las ciudades, minas y el campo, a fin de hacer valer sus derechos y justas reivindicaciones hacia el mejoramiento de la calidad de vida, las condiciones de trabajo y el logro de la justicia social en Bolivia.

## Bibliografía

- ALMARAZ, Sergio, *Réquiem para una República*, La Paz, Los Amigos del Libro, 1979
- ANTA. Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionarios. *Memoria 2007*, Buenos Aires, FETIA. CTA., 2008
- Constitución Política del Estado*, Edición Oficial, La Paz, Gaceta Oficial de Bolivia, 2009
- Decreto Supremo No. 29894*, 7 de febrero de 2009, *Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional*, La Paz, Gaceta Oficial de Bolivia, 2009
- Decreto Supremo No. 0107*, La Paz, Gaceta Oficial de Bolivia, 2009
- Decreto Supremo No. 0108*, La Paz, Gaceta Oficial de Bolivia, 2009
- Fundación Boliviana para la Democracia Multipartidaria, *Los consensos de la Constituyente*, La Paz, fBDM, 2007
- Ley General de Sociedades Cooperativas*, La Paz, UPS, 2006
- Ley General del Trabajo*, La Paz, UPS, 2006
- MAQUIAVELO, Nicolás, *El Príncipe*, Cali, Ed. Andreus, 1979
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano. El estado del Estado en Bolivia*, La Paz, PNUD, 2007
- SWEEZY, Paul M. et al., *Teoría del proceso de transición*, Córdoba, Cuadernos de Pasado y Presente, 1973